

Comment décrocher du travail lorsque l'on est en vacances ?

Notes préparatoires, interview journal 24h00, 22 juillet 2009

Partir en vacances... Pour certains, c'est la libération. Pour d'autres, c'est le baignage : ils peinent en effet à prendre des vacances et à couper le temps d'une quinzaine- le cordon ombilical professionnel les reliant à l'entreprise.

De la difficulté ?

Sait-on précisément quels sont les profils socioprofessionnels des travailleurs qui peineraient à prendre des vacances ? L'hypothèse que je pose est la suivante: ce sont des cadres intermédiaires à mi-carrière qui éprouvent -pour beaucoup encore- du plaisir au travail, qui assument déjà des responsabilités importantes et qui espèrent que leur carrière progressera dans les 5 ans de manière significative.

Ils évoluent donc dans le modèle d'un « travail choisi », d'une carrière espérée et sont conscients des sacrifices nécessaires pour construire un projet professionnel dans la durée. Aussi, pour la majorité de ces personnes, le fait de rester lié -d'une manière ou d'une autre (Black Berry, coup de fil régulier à ses collègues, sms, etc...) - au monde professionnel durant leurs vacances est en quelque sorte naturel: les vacances sont une respiration particulière durant l'année professionnelle, mais elles ne sont pas perçues comme un espace où l'on débrancherait totalement l'électrocardiogramme professionnel.

Au contraire, pour beaucoup, c'est le moment privilégié pour opérer une prise de distance, un recul sur ses propres pratiques professionnelles (une revue de la stratégie, une réflexion sur le business model, etc...). C'est donc de facto un temps lié au temps professionnel, mais un temps délié des urgences du quotidien professionnel.

De la difficulté bis ?

Certes, il existe d'autres cadres qui seraient en souffrance de ne pas pouvoir vivre des vacances déconnectées des contraintes professionnelles.

Deux cas de figures se présentent.

- Soit l'activité ou la structure nécessitent de la part du collaborateur une présence physique ou du moins une disponibilité étendue. Du coup, l'on est en présence d'un problème principalement organisationnel (sous-effectif par rapport à l'activité).

- Soit l'on est en présence d'une addiction professionnelle, le collaborateur ne s'autorisant pas, pour mille et une bonnes raisons (les objectifs, le chef, mon capital réputationnel, l'idée même que je me fais de l'engagement professionnel, la crise économique, le fait que je suis le dernier arrivé dans l'équipe, etc, etc...), à prendre des vacances ou du moins à découpler son temps vacanciers de son temps professionnel.

Pour le premier cas, les solutions sont assez simples (aménagement du temps de travail, engagement d'un intérimaire, d'un stagiaire d'été, blackberrisation, ...).

Pour le second cas, les solutions sont plus complexes. D'un point de vue juridique, le droit du travail précise que les entreprises doivent s'assurer que leurs collaborateurs prennent annuellement leurs vacances. Les Départements RH procéderont à des contrôles, inciteront les collaborateurs à s'organiser davantage pour prendre leurs vacances, impliqueront la hiérarchie dans cette dynamique, cas échéant sanctionneront si rien ne se passe.

D'un point de vue managérial, les responsables de ces collaborateurs doivent les soutenir et les encourager à prendre du temps de repos. Comment ? C'est très simple, en montrant l'exemple: si votre directeur général prend 4 semaines de vacances par année, il permet du coup à tous les collaborateurs d'en faire autant sans se culpabiliser.

Quelle est la morale de cette histoire ?

Avec l'expérience, les cadres gèrent mieux leur implication affective, émotionnelle, mais aussi temporelle dans leur travail. Ils comprennent, mais généralement « la vie » le leur fait comprendre, que pour construire une carrière, il convient de se projeter dans la durée, non pas comme un sprinter, mais plutôt comme un marathonien. Et que l'équilibre général de vie est un élément central (et sous estimé) de la réussite de la carrière professionnelle.

Stéphane Haefliger
Sociologue
Chargé de cours à l'université de Lausanne
contact@stephanehaefliger.com

00 41 79 742 67 81